

The background of the slide features several stylized, grey, textured representations of virus particles and hands. Some are large and prominent, while others are smaller and more faded. The overall aesthetic is clean and clinical.

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

COVID-19: Implicancias Laborales

¿EN QUÉ CONSISTE TRABAJO REMOTO?



Prestación de servicios subordinada / presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.



Se realiza a través de equipos o medios informáticos. Son proporcionados por el empleador o trabajador



Aplicable también para personas que se desempeñan en modalidades formativas y aquellos que no pueden ingresar al país.



No requiere acuerdo con el trabajador / se puede aplicar durante **la emergencia sanitaria.**



Las partes pueden acordar la compensación de los gastos derivados del uso de los equipos o medios informáticos



No aplica: trabajadores confirmados con el COVID-19 y trabajadores que se encuentran con descanso médico

¿CÓMO SE DETERMINA LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN EL TRABAJO REMOTO?

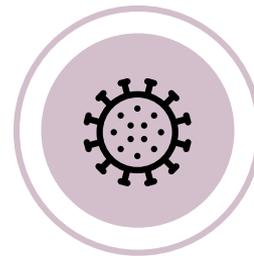
Tomar en cuenta la naturaleza de las funciones.



No es aplicable a trabajadores confirmados con COVID-19. Se debe otorgar el descanso médico.



Identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos.



Para trabajadores que no se les puede aplicar trabajo remoto, tomar en cuenta riesgos de contraer el COVID-19 (como por ejemplo durante el traslado o en el propio centro de trabajo).

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES - TRABAJO REMOTO?

Comunicación al trabajador (soporte físico o digital) sobre la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios para implementar el trabajo remoto.

Determinar los medios y mecanismos a ser empleados por el trabajador para la realización del trabajo remoto.

Informar condiciones y recomendaciones en materia de SST.

Brindar capacitación previa en caso se implementen sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos.

No afectar la naturaleza del vínculo laboral, (remuneración y demás condiciones económicas), salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

Otorgar facilidades para el acceso a sistemas y plataformas para que desarrollo de sus funciones, reglas de confidencialidad y protección de datos.

Asignar labores al trabajador y establecer mecanismos de supervisión y reporte durante la jornada laboral. No se podrá alegar incumplimiento si no ha asignado labores y mecanismos de supervisión.

Precisar el canal a través del cual el trabajador puede comunicar sobre los riesgos adicionales identificados o accidentes de trabajo que ocurran.

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN TRABAJO REMOTO?



Cumplir con medidas de seguridad de la información, protección y confidencialidad de datos.



Cumplir con medidas en SST.



Estar disponible durante la jornada de trabajo.



Entregar el trabajo encargado en los horarios establecidos por el empleador. Prohibida la subrogación.



Participar en los programadas de capacitación.



Informar cualquier desperfecto en los medios de comunicación.



Informar si cuenta con descanso médico y el fin de éste para que reciba indicaciones sobre trabajo remoto

JORNADA DE TRABAJO DURANTE EL TRABAJO REMOTO



Aplica la jornada de trabajo pactada con el empleador antes de iniciar el trabajo remoto, salvo que las partes convengan una distinta.



No puede exceder la jornada máxima legal.



Exonerados de la jornada máxima de trabajo: trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes.



Se puede acordar que el trabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima aplicable. Distribución en 6 días a la semana.



El trabajador remoto debe estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

VIGENCIA DEL TRABAJO REMOTO

	Trabajador que forma parte del grupo de riesgo	Trabajador que no forma parte del Grupo de Riesgo
El trabajador puede realizar trabajo remoto en atención a sus labores	Se aplica trabajo remoto de forma obligatoria. Disposición vigente durante la Emergencia Sanitaria .	Se aplica trabajo remoto durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional . Es facultad del empleador extender dicha modalidad de prestación de servicios durante la Emergencia Sanitaria.
El trabajador no puede realizar trabajo remoto en atención a las labores que ejecuta	Mientras dure la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. Disposición vigente durante la Emergencia Sanitaria .	Los empleadores otorgan una licencia con goce (compensable/no compensable) durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional .

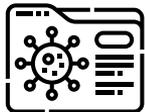
¿QUÉ SUCEDE CON AQUELLOS TRABAJADORES QUE NO REALIZAN TRABAJO REMOTO?

TRABAJADOR INCLUIDO EN EL GRUPO DE RIESGO	EMPRESA FACULTADA A CONTINUAR OPERANDO DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA		EMPRESA NO FACULTADA A CONTINUAR OPERANDO DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA
<p>Otorgar licencia con goce sujeta a compensación posterior.</p> <p>Requiere acuerdo sobre forma y oportunidad de la compensación.</p>	<p>Puestos indispensables</p>	<p>Puestos no indispensables</p>	<p>Licencia con goce no compensable.</p> <p>Licencia con goce compensable con trabajo en sobretiempo.</p> <p>Licencia con goce compensable con trabajo adicional en DSO</p> <p>Compensación con horas extras laboradas antes de la cuarentena.</p> <p>Compensación con descanso vacacional.</p>
	<p>Debe asistir. Debe contar con el PET, DNI y fotocheck.</p> <p>Debe contar con el PET, DNI y fotocheck.</p> <p>Empresa debe tomar medidas especiales de SST</p> <p>Otorgar dos horas de tolerancia.</p> <p>Modificar horarios y turnos de trabajo.</p>	<p>Licencia con goce no compensable</p> <p>Licencia con goce compensable con trabajo en sobretiempo.</p> <p>Licencia con goce compensable con trabajo adicional en DSO</p> <p>Compensación con horas extras laboradas antes de la cuarentena.</p> <p>Compensación con descanso vacacional.</p>	

**TRATAMIENTO LABORAL PARA TRABAJADORES
DIAGNOSTICADOS CON COVID-19**



Se justifica inasistencia con certificado médico correspondiente.



Opera suspensión imperfecta de labores. No aplica trabajo remoto



Subsidio a cargo de EsSalud hasta por la suma de S/
2,400.00 por los primeros 20 días de incapacidad.

ALTERNATIVAS PARA REDUCIR IMPACTO ECONÓMICO



Reducción de ingresos, sin impacto en la jornada de trabajo. Se requiere acuerdo voluntario.

Reducción de ingresos y de la jornada de trabajo. Se requiere acuerdo



Cambio de modalidad de contratación. Podrían variar a contratos part – time.

Otorgar vacaciones (no vencidas) y aquellas generadas por días truncos.



Aplicar la suspensión perfecta de labores.

¿ES POSIBLE APLICAR LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR?

Trabajador no presta servicio y empleador no paga remuneración

Caso fortuito: Hecho imprevisible, daños que no pueden preverse.

Fuerza mayor: acontecimientos imprevisibles, pudiendo ser previstos no se pueden resistir.

Se da hasta por un plazo máximo de 90 días.

1. Determinar los servicios esenciales que deben ser atendidos durante la suspensión y los trabajadores que deben continuar prestando servicios.
2. Adopción de medidas menos gravosas para los trabajadores.
3. Comunicación a los trabajadores afectados y al MTPE. Mesa de partes virtual (mesadepartes@trabajo.gob.pe).
4. Verificación posterior de la AAT.
5. Apelación

INCIDENCIA DEL COVID-19 EN EL PAGO DE LOS BENEFICIOS LABORALES

	Días laborados, de forma física o en trabajo remoto.		Licencia con goce de haber para trabajadores de grupo de riesgo (art. 20. 2 del D.U. 26-2020 y art. 10.2 del D.S.10-2020-TR).
	Licencia con goce de haber para trabajadores que no forman parte de grupo de riesgo (art. 26 del D.U. 29-2020).		Inasistencias subsidiadas por diagnóstico de COVID-19.
	Suspensión perfecta de labores (art. 15 del TUO del D. Legislativo 728).		

	Récord v acacional	Gratificaciones legales Julio 2020	CTS Mayo 2020	Utilidades ejercicio 2020 ¹
	Sí	Sí	Sí	Sí
	Sí	Sí	Sí	No
	Sí	Sí ²	Sí ³	No
	Sí ⁴	Sí	Sí ⁵	No
	Sí	No	No	No

¹ Se pagan en el ejercicio 2021.

² Solo a partir del día 21.3.20, fecha en la que entró en vigor el D.U. 29-2020; salvo que el empleador voluntariamente hubiera aplicado la licencia con goce de haber desde el inicio del estado de emergencia.

³ Solo a partir del día 21.3.20, fecha en la que entró en vigor el D.U. 29-2020; salvo que el empleador voluntariamente hubiera aplicado la licencia con goce de haber desde el inicio del estado de emergencia.

⁴ Serán computables los días de inasistencia por diagnóstico de COVID-19, así como los días de inasistencia por accidente u otra enfermedad, hasta el tope de 60 días en el periodo anual correspondiente.

⁵ Para estos efectos, serán computables los días de inasistencia por diagnóstico de COVID-19, así como los días de inasistencia por accidente u otra enfermedad, hasta el tope de 60 días en el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2019 y el 30 de abril de 2020.

CONTRATACIÓN A PLAZO FIJO Y MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES



Contratación a plazo fijo

- Cese por vencimiento de plazo
- Prórrogas de contratos
- Contratos de emergencia



Modalidades formativas laborales

- Sí pertenece a “Grupo de Riesgo”: trabajo remoto / licencia con subvención
- No pertenece a “Grupo de Riesgo”: trabajo remoto / licencia sin subvención
- Cese por vencimiento de plazo
- Renovaciones

ÚLTIMAS DISPOSICIONES LABORALES



CTS

- El trabajador podrá retirar hasta la suma de S/ 2,400.00.
- Se deposita a solicitud del trabajador.
- Vigencia de disponibilidad: Emergencia Sanitaria.
- Posibilidad de realizar una segunda liberación.



APORTES AFP

- Suspensión de la obligación de retención y pago del aporte obligatorio del 10% y la comisión sobre flujo.
- Vigencia: abril 2020.
- Se mantiene obligación de retención y pago de prima de seguro de invalidez y sobrevivencia.
- Posibilidad de ampliación (mayo 2020)



SUBSIDIO PARA EMPLEADORES

- Subsidio del 35% por cada trabajador que genere rentas de quinta categoría, con una remuneración de S/ 1,500.00.
- PLAME de enero 2020, presentada al 29/02
- El empleador debe haber cumplido con declarar EsSalud de enero 2020.
- Se consideran trabajadores que no hayan sido dados de baja antes del 15/03/2020.

NUEVO PASE LABORAL PARA TRABAJADORES ESENCIALES QUE DEBAN MOVILIZARSE



Entra en vigencia a partir del 1 de abril de 2020. Reemplaza a los PET, los cuales tendrán validez hasta el 31 de marzo de 2020.



Solo para trabajadores dedicados a actividades esenciales.



Se solicita a través del siguiente link:
http://www.gob.pe/pase_laboral.



Se deberá precisar el RUC del empleador, correo institucional de los jefes superiores del trabajador, el horario de trabajo, indicando el trayecto desde el domicilio hasta el centro de labores.



El pase debe ser renovado cada 48 horas. Se porta impreso o como captura de pantalla junto con el DNI y el fotocheck de la Empresa.



De consignarse información falsa, se anula el pase y se denuncia penalmente por delito contra la fe pública (pena privativa de la libertad de 2 a 4 años).

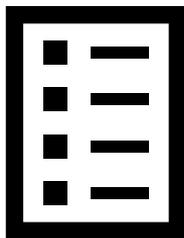


Los infractores a las medidas de restricción, se encuentran inhabilitados para tramitar este nuevo pase.



Personas dedicadas al cuidado de adulto mayores, niños o personas en estado de vulnerabilidad, deberán consignar los datos del empleador para verificación.

ALGUNAS CONSIDERACIONES



- Se puede realizar la entrega de documentos laborales (contratos de trabajo, solicitudes, certificados de trabajo, hoja de liquidación de beneficios sociales etc.) a través de medios electrónicos.
- El depósito de adeudos, remuneraciones y beneficios sociales se puede realizar a través de transferencias. Dejar constancia de ello a través de comunicaciones por medios informáticos. Plazos legales se mantienen.
- Estas medidas pueden ser “subsanaadas” luego del estado de emergencia.
- Mantener la reserva de la identidad de los trabajadores contagiados con el COVID-19. Pasible de sanciones administrativas por incumplimiento de la LSST.
- En caso de identificación de un trabajador contagiado, se debe dar aviso al MINSA sobre los trabajadores que podrían haber estado en contacto con el trabajador infectado.



GRACIAS.

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prpc.com.pe

T:511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, L 27, Lima - Perú

